



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión de talento humano y motivación laboral en los
trabajadores de la Municipalidad de Cusco, Cusco 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Guevara Alvarez, Luis Enrique (orcid.org/0000-0002-3865-5999)
Quispe Carrion, Shermelyn Rossy (orcid.org/0000-0002-4246-5418)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico en primer lugar a Dios, el guiador de mi camino, quien me dió las fuerzas necesarias para poder seguir adelante dándome fortalezas para nunca desfallecer. A nuestra familia por su apoyo incondicional para no desistir en el camino hacia el logro de nuestros objetivos.

Agradecimiento

Agradecemos primeramente a Dios, quien ha guiado nuestro camino, llevándonos por el sendero correcto. A nuestra familia quienes nos inculcaron buenos valores, Por ayudarnos a luchar en cumplir nuestros objetivos profesionales A nuestra asesora Dra. Karin Rojas por estos seis meses de formación profesional. Por otro lado, agradecemos de manera sincera a la Universidad César Vallejo y al personal de la Municipalidad Provincial de Cusco a los jefes de cada área por su predisposición y apoyo para la realización del presente trabajo

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización.	8
3.3 Población, muestra y muestreo.	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	9
3.5 Procedimientos	9
3.6 Método de análisis de información	9
3.7 Aspectos Éticos	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	22
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad Kolmogórov – Smirnov	11
Tabla 2 Análisis del cruce de la variable Gestion de Talento Humano y Motivacion laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022	12
Tabla 3 Correlación mediante la Gestión de Talento Humano y Motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022	13
Tabla 4 Correlación mediante la Gestión de Talento Humano y la Autonomía de la tarea de los trabajadores	14
Tabla 5 Nivel de correlación de la Gestión de Talento Humano y la autonomía de la tarea de los trabajadores	15
Tabla 6 Correlación entre la Gestión de Talento Humano y la importancia de la tarea de los trabajadores.	16
Tabla 7 Nivel de correlación de la Gestión de Talento Humano y la importancia de las tareas.	17
Tabla 8 Análisis del cruce de la Gestión de Talento Humano con la dimensión retroalimentación de los trabajadores	18
Tabla 9 Nivel de correlación de la Gestión de Talento Humano y la retroalimentación de los trabajadores	19
Tabla 10: Validación de expertos	32
Tabla 11: Escala de Valoración del coeficiente Alpha de Cronbach	33
Tabla 12 Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman	34

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Histograma de la reiteración del cruce de la variable Gestión de Talento Humano y motivación laboral de los trabajadores	12
Figura 2 Histograma de la reiteración del cruce de la Gestión de talento humano con la dimensión autonomía de la tarea de los trabajadores	14
Figura 3 Histograma de la reiteración de la Gestión de Talento Humano con la dimensión importancia de la tarea de los trabajadores	16
Figura 4 Histograma de la reiteración de la Gestión de Talento Humano con la dimensión retroalimentación de los trabajadores	18

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, Cusco 2022. La metodología empleada fue de investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios para las variables de estudio. La población fue de 220 trabajadores y la muestra fue de 140 trabajadores. En los resultados se destaca que el Rho de Spearman 0,475 existe relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cusco, 2022. Con Rho de Spearman 0,361 existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la Importancia de la municipalidad de Cusco, 2022. Finalmente para Rho de Spearman 0,439; existe relación de la gestión del talento humano y la Autonomía de la tarea en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022. Se concluyó que existe relación entre gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco, 2022.

Palabras Clave: Gestión de talento humano, motivación, autonomía, retroalimentación, desempeño.

Abstract

The present investigation had as objective: To determine the relationship between the management of human talent and work motivation in the workers of the municipality of Cusco, Cusco 2022. The methodology used was applied research, with a quantitative approach, correlational level and non-experimental design of cross-section. The technique used was the survey and as instruments two questionnaires for the study variables. The population was 220 workers and the sample was 140 workers. The results highlight that Spearman's Rho 0.475 there is a relationship between human talent management and work motivation in workers of the Municipality of Cusco, 2022. With Spearman's Rho 0.361 there is a relationship between Human Talent Management and the Importance of the municipality of Cusco, 2022. Finally for Rho de Spearman 0.439; there is a relationship between the management of human talent and the autonomy of the task in the workers of the municipality of Cusco, 2022. It was concluded that there is a relationship between the management of human talent and work motivation in the workers of the municipality of Cusco, 2022.

Keywords: Human talent management, motivation, autonomy, feedback, performance.

I. INTRODUCCIÓN

El componente clave que establece si una compañía tiene triunfo o pierde es el capital humano. Debido a esto, muchas organizaciones se concentran en contar con personal de alto calibre que satisfaga las necesidades y objetivos de la empresa. Otra preocupación para los dueños de negocios es que los empleados frecuentemente deciden dejar sus trabajos y cambiarse a otras empresas para recibir un mayor reconocimiento. Esto se debe a que a menudo se persuade a los empleados para que lo hagan mediante excelentes consejos.

Cuando se trabaja con adultos, el mayor desafío es convencer a las personas de que descarten el conocimiento obsoleto y lo reemplacen con conocimiento nuevo. El problema es aún más desafiante cuando se trata de habilidades, y las personas deben modificar sus comportamientos y hábitos. En este sentido, las organizaciones toman en cuenta las ideologías y actividades que los empleados realizan en el trabajo para mejorar y maximizar su desempeño.

Al respecto Cuesta, (2018) menciona: gestión significa funciones organizacionales específicas como preparar presupuestos y desarrollar productos, y el liderazgo es parte de la gestión y se refiere a la forma de comunicarse con los demás en la empresa” (p. 10). 75)

Los planes de gestión de recursos humanos recaen en un supervisor, jefe o gerente deben estar preparados para llevar a cabo cuatro tareas administrativas esenciales: planificar, organizar, dirigir y controlar. Estas son prácticas políticas esenciales. Los autores también presentan seis procesos significativos que evolucionaron de acuerdo con las influencias ambientales externas e internas de la institución, lo que llevó a una mayor comprensión mutua. (Chiavenato, 2018, p.7)

Este estudio tiene como finalidad divulgar el conocimiento sobre las variables seleccionadas, reduciendo así el conflicto de derribar en algún error, ya que nos asentamos en la indagación conseguida con sustento correcto, cuyo Problema principal es obtener la veracidad de la investigación. Por lo que se presentan la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Cusco 2022? Del mismo modo se plantean las interrogantes específicas ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la retroalimentación en los trabajadores

de la municipalidad Provincial de Cusco 2022? ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano e Importancia de la tarea de la tarea en los trabajadores de la municipalidad Provincial de Cusco 2022? ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la Autonomía de la tarea de los colaboradores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022?

Así mismo, se proponen la Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022. Así como las Objetivos específicos: Determinar la relación de la gestión del talento humano y la retroalimentación en los trabajadores. Determinar la relación de la gestión del talento humano e Importancia de las tareas. Determinar la relación de la gestión del talento humano y la Autonomía de las tareas

En función a los datos obtenidos y de las visualizaciones ejecutadas se planteó la hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022 y las hipótesis específicas: a) Existe relación de la gestión del talento humano y la retroalimentación b) Existe relación de la gestión del talento humano e Importancia de las tareas. c) Existe relación de la gestión del talento humano y la Autonomía de las tareas.

II. MARCO TEÓRICO

Para sustentar el siguiente trabajo de investigación, hemos revisado antecedentes nacionales e internacionales. En lo internacional se encontraron trabajos previos desarrollados en Cuba por Macías M., Ruiz S., Valdivieso P. (2020) con el objetivo de analizar el vínculo entre GTH y la satisfacción del trabajador inmobiliario. Concluyendo que la mayoría de las personas no estaban satisfechas, posiblemente porque no tenían suficiente GTH en la sociedad. (Macias et al., 2020).

Del mismo modo, Pancasila I., Haryono S. y Sulystio B. (2020) en Indonesia se propusieron narrar la influencia en el liderazgo en la satisfacción laboral y cómo afecta a los empleados institucionales. Los hallazgos demuestran que las variables teniendo una marca en la satisfacción laboral. El impacto del liderazgo es mas alto en la satisfacción laboral en los colaboradores (0,263) que en su nivel de motivación en el trabajo (0,171)

Por último, pero no menos importante, Oskezer B. (2019) de Turquía propone examinar la influencia del desarrollo del talento y los programas de formación en la motivación de los empleados. El nivel de motivación de la variable dependiente está influenciado en un 81% por las variables independientes. Por lo tanto, diremos que si existe una correlación altamente positiva en los factores.

De los antecedentes nacionales, mencionaremos el trabajo de Bendezú K. (2020) en Perú, en su tesis dirigido a evaluar la sociedad mediante la gestión de recursos humanos y la satisfacción organizacional en centros educativos privados, concluyó que GTH se asoció con la dimensión satisfacción laboral (ρ 0,892, $p < 0,05$).

Torres Y. (2018), en Trujillo, para estudiar la compañía entre GTH y el desempeño laboral de los empleados en una compañía frutícola y encontró una asociación significativa entre las variables ($p < 0,05$). Además, se encontraron correlaciones ($p < 0,05$) entre la dimensión compensación laboral, capacitación, retención de gestión del talento y buen desempeño. (Torres, 2018).

De igual forma, Soto J. (2017) en Lima, con su estudio dirigido a valorar la sociedad entre GTH y ML, encontró al 68% consideró que la GTH es moderadamente efectiva y el 63% consideró incentivar la mano de obra regular. En conclusión, hubo un nivel significativo de asociación entre variables (Soto Salazar, 2017).

Para comprender un poco la gestión de talento humano, pensemos como los grandes arquitectos y constructores de la antigüedad tenían que perfilar a sus colaboradores, seleccionarlos y luego asignarles tareas diarias bajo un liderazgo autocrático". Un ejemplo de esto es Egipto, donde los líderes pudieron planificar, organizar y controlar a muchos trabajadores que vienen a realizar sus monumentos, por lo que se dice que tienen un sistema codificado y coordinado en el que la arbitrariedad no puede ser tolerada por los agentes estatales.

Los investigadores han definido el talento de varias maneras, pero en términos generales, se refieren a él como el aumento de las habilidades de un individuo, incluidos sus dones, conocimientos, experiencia, carácter y motivaciones ocultas. Varios investigadores sostienen que el sistema de habilidades desarrolladas que posibilitan la experiencia es lo que denominan talento. En general, se piensa que los empleados talentosos son aquellos que pueden tener la mayor influencia en el desempeño de la organización, ya sea a través de una contribución directa o durante un período de tiempo más largo, ya que representan el mayor nivel de potencial. (Lewis & Heckman, 2018).

Uno de los elementos más significativos para la mejor marcha de la compañía es la gestión del talento. En este sentido, hay cuatro partes en el capital humano: destreza, habilidades, conocimiento y experiencia. Por sí misma, la educación está ligada al desarrollo y crecimiento del capital humano. Por otro lado, el talento es innato desde la infancia y es una cualidad constante de los empleados. El entrenamiento no tiene impacto en los talentos de una persona. A la luz de esto, la gestión del talento, es decir, la coordinación en los talentos de los trabajadores con sus actividades, es importante. (Agudelo B, 2019).

Además, en una economía innovadora, cuando la capacidad financiera se traslada del campo de los recursos y la tecnología al campo de los talentos humanos, resolver la función de atraer y retener talentos, fundamentalmente recientes talentos, que transforma en un elemento de decisión para la supervivencia y el progreso. (Castro K et al., 2020).

Hay varios puntos de vista y teorías que se pueden utilizar para explicar cómo se gestiona el talento dentro de las estructuras. A partir de ello, se proponen dos puntos de vista en relación a los estudios del GTH. El primero es un enfoque inclusivo (igualitario) o fundamentado en el mérito, y el otro es un enfoque

excluyente (elitista). Es por ello que, en este punto de vista, cada empleado de la empresa tiene la fortaleza para convertirse en un talento. Tratar solo con empleados altamente capaces o talentosos que se destacan por el valor que agregan a la organización (Acar & Yener, 2018).

Sobre la conceptualización, Para integrar talentos apropiados y ayudarlos a desarrollarse hasta el punto en que puedan alcanzar su potencial de acuerdo con las metas de la institución, la gestión del talento debe realizarse mediante un proceso metódico y estratégico. Como tal, el proceso implica evaluar las brechas de talento y las posiciones abiertas, encontrar y contratar a los candidatos adecuados, permitiéndoles desarrollar las habilidades blandas necesarias dentro de la agencia, brindándoles experiencia con miras al futuro y comprometiéndose, manteniendo y efectivamente motivándolos durante mucho tiempo el éxito a largo plazo. objetivos para el negocio. Esta definición arroja luz sobre el entorno universal de la gestión del talento: integrando todo el talento humano en el lugar de trabajo y garantizar que las organizaciones alcancen sus metas. A su vez, es necesario agregar a las personas adecuadas y darles permiso para administrar el negocio en su conjunto. (Vallejo, 2018).

Le permite elegir si las obligaciones de selección de talento corresponden cumplirse dentro o fuera de la institución. En cualquier caso, el proceso requiere atraer un flujo saludable de solicitantes. Selección es el proceso de usar una variedad de evaluaciones para elegir la mejor combinación de tareas para completar. Numerosas organizaciones operan bajo la noción de construcción de capacidades basada en habilidades y selección basada en comportamientos en términos de desarrollo. La institución debe efectivamente reajustar el talento si espera ser verdaderamente exitosa y sostenible. (Mejía A et al., 2018).

Respecto a las dimensiones de la Gestión del Talento Humano Admisión de Personas Chiavenato (2018), consideramos dos:

(a) Reclutamiento Humano: Está conectado a dos aspectos clave y es la razón de la captación de candidatos calificados para el trabajo. Se trata de candidatos que trabajan para una organización y colaboran con los empleados para facilitar el proceso de solicitud de los candidatos. (p. 193).

(b) Capacitación de personas: Para Chiavenato (2018) es el asunto de aprendizaje secuencial, extenuante y de corto plazo a través del cual una persona

adquiere conocimientos y desarrolla habilidades de acuerdo con objetivos predeterminados.

(c) Liderazgo en la persona: Es la aplicación de la atribución interpersonal en un contexto a través del tema de la notificación humana

(d) Selección de personas: Desempeña como un filtro, permitiendo que varios individuos cumplan con los criterios necesarios se unan a la empresa. En un sentido amplio, podemos decir que el proceso de contratación es la búsqueda del candidato con las competencias más adecuadas para el puesto vacante dentro de la empresa. (p. 137).

Cuando nos referimos a las bases teóricas de la motivación laboral, encontramos que Berardi (2018) argumenta que la motivación Es el comportamiento externo e interno de un empleado o colaborador lo que le permite responder de manera diferente o actuar antes de que algo suceda. (p. 78). Sabemos que la motivación es una fuente de energía para una persona, Los comportamientos facilitadores pueden cambiar a medida que las personas se exponen a estímulos emocionales, posiblemente en el lugar de trabajo o en el medio ambiente.

Es necesario explorar su conceptualización a partir del significado de la palabra motivación. En este sentido, la palabra motivo proviene de motus, que significa "mover", y motio, que significa "mover". La definición se utiliza en los campos de la psicología y la filosofía, donde la motivación expresa lo que hace que se realice una acción para lograr un objetivo. (Tohidi & Jabbari, 2018).

A diferencia de Maslow, el psicólogo ocupacional Frederick Herzberg reportó la presencia de necesidades motivacionales y de higiene. Sus supuestos teóricos se basan en el necesario equilibrio entre los factores motivadores e higiénicos conocido como dependencia. La mala higiene en el lugar de trabajo conduce a una baja satisfacción de los empleados (Manso, 2018).

Para Newstrom (2018), la motivación laboral, denominada desempeño resultante de las acciones realizadas, La motivación en el lugar de trabajo funciona como una energía interna o ambiental que equipa a los miembros del equipo para cumplir con sus funciones con eficacia. Esta energía motivacional generada por los empleados permitirá a la organización adherirse al plan estratégico establecido y diseñar los motivadores cuyos componentes inspirarán confianza, permitiendo que

empleados más innovadores y comprometidos lleven a cabo las diversas tareas laborales de la organización. (p. 265).

Rogero (2018), nos dice las siguientes dimensiones

(a) Dimensión de Autonomía: Para el desempeño de las tareas, corresponde a las personas realizar libremente las tareas en el ambiente de trabajo de la empresa sin afectar su desempeño.

(b) Dimensión de Importancia de la tarea: Este es el resultado de realizar tareas encomendadas por otros. Su importancia radica en que puede influir en otros miembros de la comunidad laboral.

(c) Dimensión de Retroalimentación: En cuanto al desempeño, es el proceso de comunicación entre los encargados de administrar los recursos y quienes integran un equipo de trabajo para evaluar qué tan bien han realizado sus tareas y cumplido con las expectativas de la sociedad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: aplicada, Vara (2018) expone en aquella que colectivamente iguala circunstancias inciertas. (p. 202).

Del mismo modo, el nivel estaba correlacionado. Según Hernández y Mendoza (2018), estas personas tienen como objetivo comprender la correlación entre dos o varias percepciones, clases o variables en una misma situación. (pág. 109). Este estudio tiene como objetivo investigar la correlación entre la gestión del talento humano y la motivación de los empleados en el trabajo.

Fue un diseño no experimental de corte transversal, Hernández y Mendoza (2018), explican que se desarrolla sin manipulación de las variables, evalúa fenómenos naturales para poder estudiarlos (p. 174).

3.2 Variables y operacionalización.

Gestión de talento humano

Para Chiavenato (2018, p. 76), es un lugar que tiene mucho sentido dada la mentalidad predominante de la organización. Es contextual y situacional porque responde a una serie de factores, entre ellos la cultura organizacional, la estructura organizacional que adopta, las características ambientales, la dependencia organizacional, la tecnología organizacional, las técnicas internas del negocio y un sinnúmero de otras variables significativas.

Definición operacional: se ha tenido en cuenta a Chiavenato (2018), consideramos: Reclutamiento humano, capacitación del personal, liderazgo en la persona y selección de personas.

Indicadores: los indicadores fueron: Reclutamiento interno, Reclutamiento externo, Eficiencia, Rendimiento de la persona, Eficacia, conocimiento, habilidad y Actitud. Escala de medición: Ordinal

Motivación laboral

Definición conceptual: Berardi (2018) argumenta que la motivación es el comportamiento externo e interno que le permite a un trabajador o colaborador reaccionar de manera diferente o tomar acción antes de que pueda suceder (p. 78).

Definición operacional: se ha tenido en cuenta: Autonomía, Importancia de la tarea, Retroalimentación.

Indicadores: los indicadores fueron: Motivación intrínseca, capacidad de trabajo en equipo, motivación extrínseca, compromiso laboral, orientación al logro, capacidades personales.

3.3 Población, muestra y muestreo.

Población:

Para Hernández y Mendoza (2018), lo define como un conjunto de casos conectados a un conjunto de características (p.198). Todos los casos se incluyen en la herramienta cuando se decide realizar un censo. Según la dirección, hay 220 empleados.

Muestra:

Hernández y Mendoza (2018) afirman que son parte representativa de la población, caracterizada por ser un reflejo objetivo y mejor de la población, además, posee propiedades que posibilitan la generalización de lo estudiado y es de 140 empleados.

Muestreo:

Fue circunstancial simple, donde se accede a una lista de trabajadores y estos serán seleccionados aleatoriamente (Otzen & Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica:

Según Supo (2012), la encuesta sirve para conocer las respuestas de los individuos que componen la muestra o población. Es cuantitativo y requiere de una herramienta para obtener resultados.

Instrumentos:

Cuestionario validado para aplicarlo a cada variable.

3.5 Procedimientos

Para empezar, se solicitó a un representante de la empresa que se pusiera en contacto con los empleados y les solicitara un cuestionario. Después de recopilar los datos, se analizarán de acuerdo con los objetivos.

3.6 Método de análisis de información

La información recogida se analizaron usando métodos descriptivos e inferenciales. Se usó el programa Excel y SPSS V.26 que estableció el vínculo entre variables usando la prueba de normalidad

3.7 Aspectos Éticos

La información se realizó de acuerdo a las normas establecidas en la publicación en investigación de la Universidad César Vallejo, que se encuentra relacionada a la Resolución del Rectorado, Investigación N°110-2022-VI-UCV, que contiene códigos éticos y principios.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogórov - Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,240	140	,000	,807	140	,000
Motivación Laboral	,304	140	,000	,784	140	,000
Retroalimentación	,241	140	,000	,809	140	,000
Importancia de la tarea	,253	140	,000	,794	140	,000
Autonomía	,271	140	,000	,777	140	,000

Nota: En la tabla 1 como consecuencia del procesamiento de datos con el programa SPSS, que arrojó resultados que muestran que las variables del estudio se distribuyeron normalmente en sus diversas dimensiones, es posible concluir que los datos mostrados son precisos. es de 140 trabajadores de la Municipalidad de Cuzco, Cuzco. Similar a esto, es posible ver dos pruebas para la distribución normal: Kolmogórov y Shapiro. Si la dimensión de la muestra es inferior a 50, se utiliza la prueba de Shapiro. Posteriormente, observamos que el nivel de significancia es.000, el cual es menor al 5%. Como resultado, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Resultados descriptivos

Tabla 2

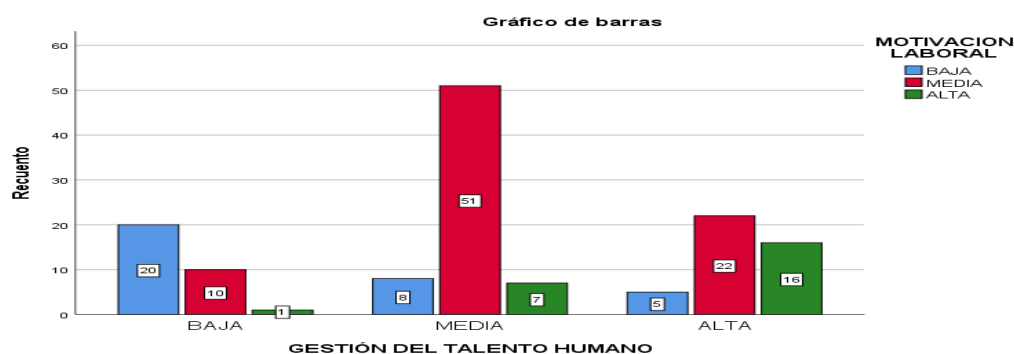
Análisis del cruce de la variable Gestión de Talento Humano y Motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022

		Motivación laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestion del Talento Humano	BAJO	14,3%	7,1%	0,7%	22,1%
	MEDIO	5,7%	36,4%	5,0%	47,1%
	ALTO	3,6%	15,7%	11,4%	30,7%
Total		23,6%	59,3%	17,1%	100,0%

Nota: La tabla observamos las proporciones que se proveyeron a cabo mediante la realización del cruce de la variable Gestión de Talento Humano y la Motivación laboral en los trabajadores

Figura 1

Histograma de la reiteración del cruce de la variable Gestión de Talento Humano y motivación laboral de los trabajadores



Nota: En la tabla 2 y figura 1, visualizamos que la variable gestión del talento humano fue nivel bajo para el 14,3% de la muestra, en cuanto a la motivación laboral fue nivel bajo igualmente, con nivel medio fue para el 7,1% de la muestra y nivel alta para el 0,7%. En cuanto al nivel intermedio de gestión del talento humano fue nivel medio para el 5,7% de la muestra y nivel bajo sobre la motivación laboral, en cuanto a al nivel medio fue de 36,4% y alto para el 5,0%. Finalmente, el nivel alto de gestión del talento humano fue para el 3,6% de la muestra, y bajo en nivel de motivación laboral, seguidamente de nivel medio para el 15,7% y nivel alto para el 11,4%.

Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y y Motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Cusco, Cusco 2022

Tabla 3

Correlación mediante la Gestión de Talento Humano y Motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022

		Gestión de Talento Humano	Productividad
Rho de Spearman	Gestión de talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,475**
		N	140
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,475**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	140

Nota: Como se visualiza en la tabla 3 el coeficiente de Rho de Spearman para la correlación entre la Gestión de Talento Humano y la Motivación Laboral tiene un valor de 0,475; indicando una correlación moderada y positiva. Por otro lado, el valor Sig de la prueba es de 0,000, que al ser menor que el valor de significancia de 0,05, se puede aceptar la hipótesis del investigador existe relación de la gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores.

Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la autonomía de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad de Cuzco, Cuzco, 2022

Tabla 4

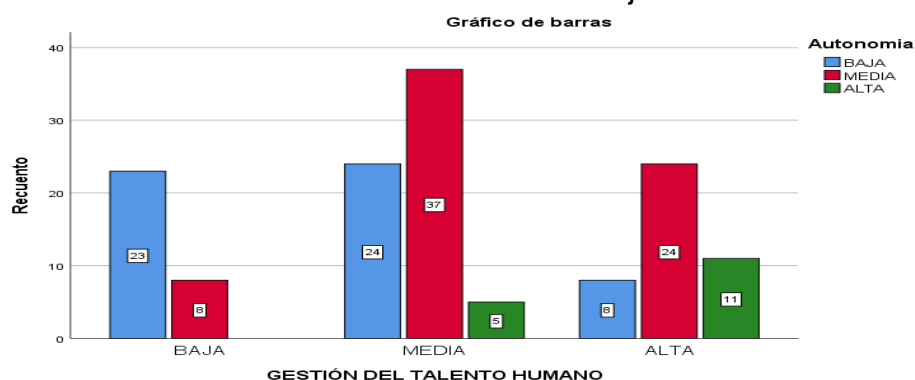
Correlación mediante la Gestión de Talento Humano y la Autonomía de la tarea de los trabajadores.

			Autonomía			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión de Talento Humano	BAJO		16,4%	5,7%		22,1%
	MEDIO		17,1%	26,4%	3,6%	47,1%
	ALTO		5,7%	17,1%	7,9%	30,7%
Total			39,3%	49,3%	11,4%	100,0%

Nota: La tabla simboliza las proporciones que se generaron a través de la ejecución del cruce de la Gestión de talento humano con la dimensión autonomía de la tarea de los trabajadores

Figura 2

Histograma de la reiteración del cruce de la Gestión de talento humano con la dimensión autonomía de la tarea de los trabajadores



Nota: En la tabla4 y figura 2, se visualiza que la gestión de talento humano fue nivel bajo para el 16,4% de la muestra, y nivel bajo en autonomía, seguidamente de nivel medio para el 5,7%. En cuanto al nivel intermedio de gestión del talento humano fue nivel intermedio para el 17,5% y bajo en autonomía, seguidamente de nivel medio para el 26,4% y nivel alto para el 3,6%. Finalmente, en gestión del talento humano nivel alto fue de 5,7% de la muestra y nivel bajo en autonomía, seguidamente de nivel medio para el 17,1% y nivel alto para el 7,9%.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ha: Existe correlación significativa entre la Gestión de Talento Humano y la autonomía de la tarea de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Cusco 2022

Tabla 5

Nivel de correlación de la Gestión de Talento Humano y la autonomía de la tarea de los trabajadores

				Gestión de talento humano	Autonomía
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	de	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		140	140
	Autonomía	Coeficiente de correlación	de	,439**	1,000
Sig. (bilateral)			,000	.	
N			140	140	

Nota: se visualiza en la tabla 5 el coeficiente de Rho de Spearman para la correlación entre la Gestión de Talento Humano y la retroalimentación tiene un valor de 0,439; indicando una correlación moderada y positiva. Por otro lado, el valor Sig de la prueba es de 0,000, que al ser menos que el valor de significancia de 0,05, se puede aceptar la hipótesis del investigador existe relación en la gestión del talento humano y la Autonomía de la tarea en los trabajadores.

Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la importancia de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco 2022

Tabla 6

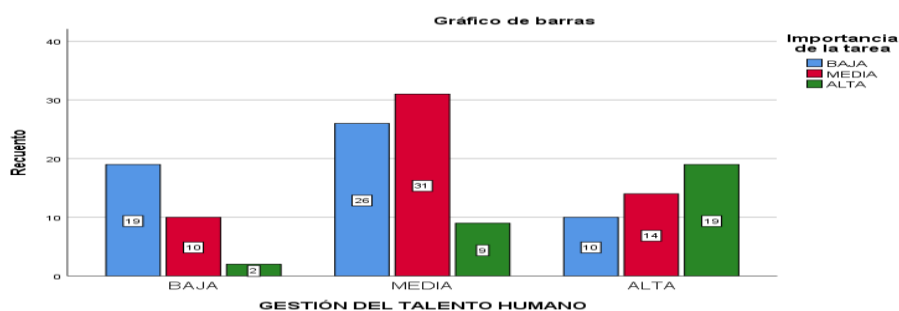
Correlación entre la Gestión de Talento Humano y la importancia de la tarea de los trabajadores.

			Importancia de la tarea			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestion de Talento Humano	BAJO		13,6%	7,1%	1,4%	22,1%
	MEDIO		18,6%	22,1%	6,4%	47,1%
	ALTO		7,1%	10,0%	13,6%	30,7%
Total			39,3%	39,3%	21,4%	100,0%

Nota: La tabla observamos las proporciones que se llevan a cabo a través de la elaboración del cruce de la Gestión de Talento Humano con la dimensión importancia de la tarea de los trabajadores.

Figura 3

Histograma de la reiteración de la Gestión de Talento Humano con la dimensión importancia de la tarea de los trabajadores



Nota: En la tabla 6 y figura 3, se visualiza que el nivel bajo de la gestión del talento humano fue para el 13,6% de la muestra mientras que es importante en la tarea también fue nivel bajo, seguidamente de nivel medio para el 7,1% de la muestra y nivel alto para el 1,4%. En cuanto al nivel medio fue de 18,8% en gestión del talento humano y bajo en importancia de la tarea, seguidamente de nivel medio para el 22,1% y nivel alto para el 6,4%. Finalmente fue nivel alto para el 7,1% de la muestra en gestión del talento humano y nivel bajo en importancia de la tarea, seguido de 10,0% en nivel intermedio y finalmente 13,6% en nivel alto.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ha: Existe correlación significativa de la Gestión de Talento Humano y la importancia de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco 2022

Tabla 7

Nivel de correlación de la Gestión de Talento Humano y la importancia de las tareas.

				Gestión de talento humano	Importancia de la tarea
Rho de Spearman	de	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,361**
			Sig. (bilateral)	.	,000
			N	140	140
Spearman	de	Importancia de la tarea	Coeficiente de correlación	,361**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	140	140

Nota: Como se puede visualizar en la tabla 7 el coeficiente de Rho de Spearman para la correlación entre la Gestión de Talento Humano y la retroalimentación tiene un valor de 0,361; indicando una correlación baja y positiva. Por otro lado, el valor Sig de la prueba es de 0,000, que al ser menos que el valor de significancia de 0,05, se puede aceptar la hipótesis del investigador existe correlación de la gestión del talento humano e Importancia de la tarea de la tarea de los trabajadores.

Determinar la relación la Gestión de Talento Humano y la retroalimentación de los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022

Tabla 8

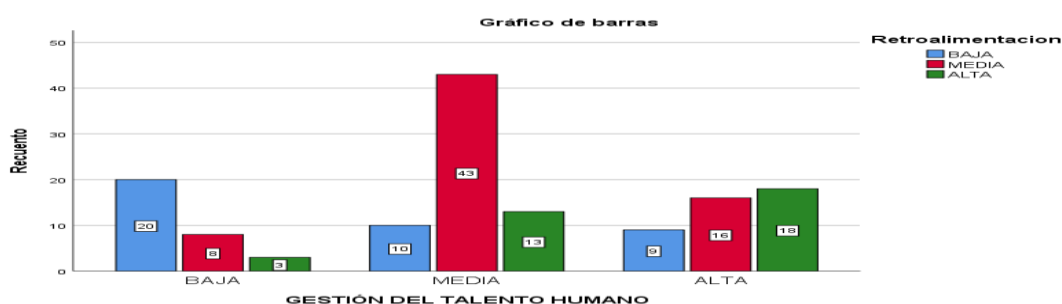
Análisis del cruce de la Gestión de Talento Humano con la dimensión retroalimentación de los trabajadores

		Retroalimentación			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Gestión del talento humano	BAJO	14,3%	5,7%	2,1%	22,1%
	MEDIO	7,1%	30,7%	9,3%	47,1%
	ALTO	6,4%	11,4%	12,9%	30,7%
Total		27,9%	47,9%	24,3%	100,0%

Nota: La tabla simboliza las proporciones que se llevaron a cabo a través de la elaboración del cruce de la Gestión de Talento humano con la dimensión retroalimentación en los trabajadores

Figura 4

Histograma de la reiteración de la Gestión de Talento Humano con la dimensión retroalimentación de los trabajadores



Nota: En la tabla 8 y figura 4, se visualiza que la gestión de talento humano fue nivel bajo para el 14,3% de la muestra y nivel bajo también para la dimensión retroalimentación, seguidamente de 5,7% en nivel medio y finalmente 2,1% en nivel alto. Para el nivel intermedio en gestión del talento humano fue de 7,1% y bajo en retroalimentación, seguidamente para nivel medio fue de 30,7% y nivel alto para el 9,3%. En cuanto al nivel alto de gestión del talento humano fue el 6,4% de la muestra, y bajo en retroalimentación seguidamente de medio para el 11,4% y nivel alto para 12,9%.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ha: Existe correlación significativa de la Gestión de Talento Humano y la retroalimentación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco 2022

Tabla 9

Nivel de correlación de la Gestión de Talento Humano y la retroalimentación de los trabajadores

		Gestión de talento humano		Retroalimentación
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	de 1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
Rho de Spearman	Retroalimentación	Coeficiente de correlación	de ,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

Nota: Como se visualiza en la tabla 9 el coeficiente de Rho de Spearman para la correlación entre la Gestión de Talento Humano y la retroalimentación tiene un valor de 0,357; indicando una correlación baja y positiva. Por otro lado, el valor Sig de la prueba es de 0,000, que al ser menos que el valor de significancia de 0,05, se puede aceptar la hipótesis del investigador existe relación de la gestión del talento humano y la retroalimentación de la municipalidad Provincial del Cusco 2022

V. DISCUSIÓN

Luego de examinadas las hipótesis de la investigación, se determinó que la hipótesis general, que corresponde a la gestión de los recursos humanos y la motivación de los empleados en la municipalidad Cusco 2022, tiene una correlación con un Rho de Spearman moderadamente positivo de 0,475 y un valor Sig de 0,000, que es menor que el nivel de significancia de 0,05.

Estos antecedentes mantienen una relación similar a los descubiertos por Oskezer B. (2019) Una propuesta de Turquía es analizar la influencia de los programas de desarrollo de talentos y desarrollo de capacidades en la motivación de los empleados. El nivel de motivación de la variable dependiente está influenciado en un 81% por las variables independientes. Por lo tanto, se puede decir que existe una fuerte correlación entre las variables. (Ozkeser, 2019).

Teóricamente, tienen en cuenta los principios de la gestión del talento y tratan de emplear enfoques estratégicos para atraer, retener y desarrollar su fuerza laboral. Administrar un negocio implica además que solo contratar personas que puedan llevar a cabo las funciones necesarias. Las sociedades deben desarrollar una fuerza profesional competitiva adquiriendo las habilidades necesarias, invirtiendo en el conocimiento perenne y la elaboración de habilidades, administrando y optimizando el desempeño, y más (Lozano L, 2017). Por ello también se gestiona el talento es más empoderamiento que gestión. Las empresas que tienen un impacto en las experiencias de los empleados (mediante la detención hasta el ascenso y más) preparan a sus empleados para lograr resultados comerciales en lugar de solo resultados laborales.

Para la primera hipótesis, se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,357, lo que indica una correlación débil y un valor de Sig de 0,000, que es menos significativo que 0,05. Se acepta que la segunda hipótesis, que existe una significativa relación entre la gestión del recurso humano y el reabastecimiento del municipio Cusco en el año 2022, es cierta, con un nivel de confianza del 95%.

Estos hallazgos son comparables a los realizados por Anastacio, García y Mego (2019), cuyo objetivo fue comprender la relación entre la motivación de

Lambayeque, Perú, los colaboradores municipales y la gestión del talento mediante de concursos. Los resultados muestran que las dimensiones talento de habilidad y habilidad del colaborador, dos dimensiones aceptables, son las que importan en términos de lograr metas de desarrollo organizacional y motivación ($KMO=0.742$ y 0.73). Los resultados muestran una relación significativa y favorable entre los factores.

Sobre la segunda hipótesis tiene un nivel de significancia del 95% y tiene un Rho de Spearman de 0.361, una correlación moderadamente negativa y un valor de Sig 000, se acepta que existe una relación entre la gestión de recursos humanos y la importancia de la Municipalidad Provincial del Cusco 2022.

Resultados similares fueron descubiertos por Rosas E. (2018) en Pasco, Perú, el objetivo fue evaluar la relación a través de la gestión del talento y la motivación ocupacional entre los gerentes regionales. De estos, el 68% pensaba que la gestión formal del talento era necesaria, aunque solo el 63% tenía motivaciones formales. Llegó a la conclusión de que existe alguna asociación. (Rosas, 2018).

En relación a la tercera hipótesis, se encontró que si existe una correlación mediante la gestión del recurso humano y la autonomía de tareas entre los empleados de la Municipalidad Provincial del Cusco 2022, como lo demuestra el coeficiente de correlación de Rhode de 0.347, un valor moderadamente coeficiente de correlación positivo, y un valor de Sig 000. Se acepta esta hipótesis alternativa ya que tiene un nivel de significancia de 0.05 o menor.

Teóricamente, Rogero (2018) se apoya igualmente en Herzberg, Hackman y Oldham (2018), quienes aportan un tipo de tipos de trabajos basado en factores beneficiando a los trabajadores, como la retroalimentación, que es el proceso de comunicación entre los encargados de gestionar recursos.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se estableció la correlación entre la gestión de recursos humanos y la motivación en la fuerza laboral de la Municipalidad Provincial del Cusco 2022 utilizando un Rho de Spearman de 0.475, una correlación moderadamente positiva y un valor de Sig de 0.000, que es inferior al nivel de significado de 0,05.

Segundo. Se determinó utilizando un Spearman Rho de 0,357; esto indica una correlación débil y un valor de Sig 0,000, que es menos significativo que 0,05, indicando una conexión mediante la gestión de recursos y la inversión en el Cusco 2022.

Tercero. Se decretó que existe una correlación entre la gestión de recursos humanos y la importancia de la municipalidad provincial del Cusco 2022, como lo indica el coeficiente Rho de Spearman de 0,361, correlación algo negativa, y un valor Sig de 000, que es inferior a la significancia de 0.05

Cuarto. Una correlación positiva, un Rho de Spearman 0.439 y un valor Sig. 0.000, que es inferior a 0.05, demuestran que existe una relación entre la autonomía de tareas y la gestión del talento entre los empleados de la Municipalidad Provincial del Cusco 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A los directivos de la municipalidad de Cusco, promover en el entorno el buen desarrollo que permita a los colaboradores sentirse motivados al cumplimiento de los objetivos, ya que se ha demostrado en esta indagación que mientras más eficiente sea la gestión hacia los trabajadores ellos se quedarán más comprometidos,

Segundo: Se recomienda a los supervisores de la municipalidad de Cusco, implementar retrofeedback continuo con los subordinados que les permita mejorar las debilidades que tienen en el desempeño de sus funciones debido a que es necesario aplicar estrategias de mejora del desempeño que permitan capturar las debilidades y fortalezas no solo de los colaboradores sino también de la organización

Tercero: Se encomienda a los supervisores de la municipalidad de Cusco, Debido a que la organización mantiene altos estándares para la calidad de los productos que entregan sus empleados,

Cuarto: Es recomendable a los trabajadores en general, mantener la ejecución de sus funciones de acuerdo con el manual de procedimientos organizacionales de la corporación, pero también actuando con independencia como profesionales éticos y responsables, así como coordinando las tareas con los supervisores.

REFERENCIAS

- Acar, P., & Yener, M. I. (2018). Theoretical Journey of talent management: egalitarian and elitist approach. *Journal of Management, marketing and Logistics*, 3(3), 284-290.
<https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2016321984>
- Agudelo B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.
<https://doi.org/10.18041/19003803/entramado.1.5383>
- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Berardi, A. (2018). *Motivación laboral y engagement*. Mar de La Plata, Argentina.
- Bendezú K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237004/html/index.html>
- Castro K, Luna K, & Erazo J. (2020). Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank. *Dialnet*, 22(1), 184-203.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7200012.pdf+&cd=14&hl=es&ct=cl nk&gl=pe>
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill
- Chiavenato (2018) “*Recursos Humanos*”, edición compacta, Atlas, Sao Paulo.
- Chiavenato I. (2018). Administración de recursos humanos. Novena Edición. La Paz: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2018). Gestión del talento humano y del conocimiento. Lima: Ecoediciones.
- Díaz Olaya, J., Díaz Mercado, M. P., & Morales Cepeda, S. B. (2019). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. *Revista Iberoamericana De Psicología*, 7(1), 59–78.
<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.7106>

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Método de investigación Rutas cuantitativas, cualitativas e híbridas*, México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2018). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.001>
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M., y Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96
- Lozano L. (2018). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 60(2), 147-164. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Kumar, S., & Saranga, H. (2017). Sustainable supply chains for supply chain sustainability: impact of sustainability efforts on supply chain risk. 56(17), 5820-5835. doi:<https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1456695>
- McGuire , D. (2018). The Workforce View in Europe. *The Workforce View in Europe*, 32.
- Macias, M. M., Ruiz, S. del M., & Valdivieso, P. del A. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil Human talent and job satisfaction in a civil construction company. *Ingeniería Industrial*, XLI(September), 1-9.<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4122.pdf>
- Manso J. (s.f.). *El Legado de Frederick Irving Herzberg*. *Revista Universidad EAFIT [revista en Internet] 2002 [acceso 5 enero de 2018]; octubre-noviembre-diciembre (128): [79-86]*. [https://doi.org/Manso, J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 2\(128\), 79–86](https://doi.org/Manso, J. El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 2(128), 79–86).
- Mejía A, Jaramillo M, & Bravo M. (2018). Formación del talento humano: para el desarrollo de la productividad y competitividad sostenibles en las organizaciones. *Guillermo de Ockham: Revista científica*, 4(1),43-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2934638>
- Morales, J. (2017). Ética en la Investigación Científica. *Revista Scielo*.

- Naranjo M. (2019) Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(0379-7082), 153-170.
- Ncube, T. R., & Zondo, R. W. D. (2018). Influence of self-motivation and intrinsic motivational factors for small and medium business growth: A South African case study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-7. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1994>
- Newstrom, J. (2018), *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial McGraw Hill Decimotercera edición. Monterrey, México
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158(4), 802-810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Pachari M, & Urcia R. (2018). Gestión del Talento Humano y la Motivación de los Docentes de la I.E. N° 81765 - «Simón Lozano García» Trujillo - 2017. En *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11763/pachari_i_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parella , S, & Martins, F. (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa (4ta Edición)*. Caracas: FEDUPEL.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Profile, S. E. E. (2018). *Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos : ¿ podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores ? Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos : ¿ podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores ? November*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35959.27042>
- Rastgoo, P. (2018). The relationship of talent management and organizational development with job motivation of employees. *Acta Universitatis*

- Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 64(2), 653-662.
<https://doi.org/10.11118/actaun201664020653>
- Rogero P. (2018), *Aplicación del Modelo de las Características del Puesto a través del SNJCI (Índice de Características del Trabajo de Enfermería) y JDS (Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos) en Profesionales de Enfermería*. Tesis doctoral. Universidad de Malaga.
- Rosas, E. (2018). Gestión del talento humano y motivación laboral: caso Gobierno Regional de Pasco - 2017. En *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion*.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/823/1/TESIS_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_Y_MOTIVACION_LABORAL_CASO_GOREPA_2017.pdf
- Sashkin M. (2018). *El Cuestionario MbM: Gestión por motivación*. (3°).Universitaria.
- Soto Salazar, J. (2017). Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016. *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7189/Soto_SJ_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo y Tamayo, M. (2018). *Técnicas de Investigación*. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Tohidi, H., & Jabbari, M. M. (2018). The effects of motivation in education. *Rocedia-Social and Behavioral Sciences*, 31(2011), 820-824.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.148>
- Torres, Y. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de Chincha, 2017. En *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4168/LA_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_Y_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_EN_LA_CORPORACION_FRUTICOLA_DE_CHINCHA_ENEL.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Valducea, M. (2019). Metodología de la investigación. Obtenido de:
https://selinea.unidep.edu.mx/files/528to832_r649220160427120000289061.pdf

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. ESPOCH.
[http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)

ANEXOS

Anexo 1

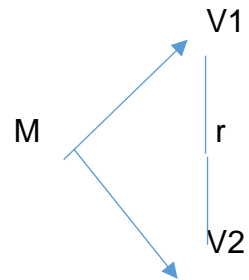
Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	METODOLOGÍA
Gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, Cusco 2022	General	General	General	VI	Reclutamiento Humano	Reclutamiento interno	1,2,3,4, 4	1.Nunca	<i>Tipo de investigación</i> Aplicada
	¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de Cusco,2022?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022	Existe relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022			Reclutamiento externo	6,7,8		
	Específicos	Específicos	Específicos		Conocimiento	9,1	2.Casi nunca		<i>Enfoque</i> Cuantitativo
	¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y Variedad de la tarea en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022?	Determinar la relación de la gestión del talento humano y la retroalimentación en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022	Existe relación de la gestión del talento humano y la retroalimentación de la municipalidad de Cusco, 2022		Habilidad	11, 12, 13		<i>Diseño:</i> No experimental transversal	
	¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y Importancia de la tarea en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022?	Determinar la relación de la gestión del talento humano y la importancia de la tarea en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022	Existe relación de la gestión del talento humano y la importancia de la tarea en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022		Liderazgo en la persona	Estímulos	14, 15	3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	<i>Tipo de muestreo</i> No probabilístico
						Actitud	16, 17		
	¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y la Autonomía de la tarea en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, Cusco 2022?	Determinar la relación de la gestión del talento humano y la Autonomía de la tarea en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022	Existe relación de la gestión del talento humano y la Autonomía de la tarea en los trabajadores de la municipalidad de Cusco, 2022	Selección de personas	Eficiencia	18, 19, 20			
					Eficacia	21, 22			
				Motivación Laboral	Autonomía	Realiza libremente las tareas	1,2,3,4	1.Nunca	<i>Muestra</i> 140 empleados
						Comportamiento	5,6	2.Casi nunca	<i>Técnica</i> Encuesta
					Importancia de la tarea	Capacidad para comprender su propio trabajo	7, 8, 9,10,11	3. A veces 4. Casi siempre	<i>Instrumento:</i> Cuestionario
						Iniciativa	12	5. Siempre	<i>Procesamiento de datos</i> SPSS
	Retroalimentación	Comunicación	13, 14, 15, 16, 17						
						Desempeño alcanzado	18, 19, 20, 21		

Anexo 2

Diseño de investigación

Representación esquemática:



De dónde:

M = 140 trabajadores de la Municipalidad de Cusco

V1 = Variable Gestión de talento humano

V2 = Variable Motivación laboral de los trabajadores

r = Relación entre las variables de estudio

Anexo 3

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION DE TALENTO HUMANO	Es un área que es muy sensible a la mentalidad que prevalece en las organizaciones. Es contingente y situacional ya que depende de varios aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional que adopta, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología de la organización, los procesos internos y una infinidad de otra variable importante. (Chiavenato, 2008, p.76)	El análisis de la Gestion de talento humano en: Admision humana, Capacitacion del personal, Liderazgo en lapersona, Selección de personas de las cuales será evaluado mediante la técnica encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal.	Reclutamiento Humano	Reclutamiento interno	ordinal
				Reclutamiento externo	
			Capacitacion del personal	Conocimiento	
				Habilidad	
			Liderazgo en la persona	Estimulos	
				Actitud	
			Selección de personas	Eficiencia	
				Eficacia	
MOTIVACION LABORAL	Es el comportamiento externo e interno que le permite a un trabajador o colaborador reaccionar de manera diferente o tomar acción antes de que pueda suceder	El análisis de la Competencia laboral se dimensiona en: Autonomia, Importancia de la tarea, Retroalimentacion, las cuales será evaluado mediante la técnica encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal.	Autonomia	Motivación intrínseca	ordinal
				Motivación extrínseca	
			Importancia de la tarea	Orientación al logro	
				Compromiso laboral	
			Retroalimentacion	Capacidades personales	
				Capacidad de trabajo en equipo	

Anexo 4

Tabla 10: Validación de expertos

Nº	Experto	Calificación	Especialidad
A	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	Aplicable	Especialista metodóloga
B	Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor	Aplicable	Administrador de empresas
C	Dr. Luis Torres Cabanillas	Aplicable	Especialista estadístico

Nota: Esta tabla presenta cada uno de los expertos que validaron el instrumento

Anexo 4

Tabla 11: Escala de Valoración del coeficiente Alpha de Cronbach, (Ruiz, 2018).

Rangos	Confiabilidad
>0,90	Excelente
0,80 a 0,90	Alta
0,70 a 0,80	Moderada
0,60 a 0,70	Baja
0,50 a 0,60	Muy Baja
<0,5	Inaceptable

Nota: La tabla indica la escala de valoración del coeficiente de Alpha de Cronbach, tomado de Ruiz (2018).

Anexo 5

Tabla 12

Martínez & Campos (2018): Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

<i>Valor de Rho</i>	<i>Significado</i>
-1	<i>Correlación negativa grande y perfecta.</i>
-0.9 a -0.99	<i>Correlación negativa muy alta.</i>
-0.7 a -0.89	<i>Correlación negativa alta.</i>
-0.4 a -0.69	<i>Correlación negativa moderada.</i>
-0.2 a -0.39	<i>Correlación negativa baja.</i>
-0.01 a -0.19	<i>Correlación negativa muy baja.</i>
0	<i>Correlación nula</i>
0.01 a 0.19	<i>Correlación positiva muy baja.</i>
0.2 a 0.39	<i>Correlación positiva baja</i>
0.4 a 0.69	<i>Correlación positiva moderada.</i>
0.7 a 0.89	<i>Correlación positiva alta.</i>
0.9 a 0.99	<i>Correlación positiva muy alta.</i>
1	<i>Correlación positiva grande y perfecta.</i>

Nota: Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

ANEXO 06:
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario requiere recopilar datos sobre la Gestión de Talento Humano en los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022. De antemano se agradece el apoyo brindado.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con un aspa (x) dentro de los recuadros, marcando la alternativa que mejor se acomode a su postura. Recuerde marcar solo una alternativa, teniendo en cuenta la escala valorativa que se presenta en el siguiente cuadro para su respuesta

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							
DIMENSIÓN	INDICADORES/ITEMS		ESCALA VALORATIVA				
	N°		1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
Reclutamiento Humano	1	Usted considera que el reclutamiento interno de personal toma en cuenta la formación del personal evaluado?					
	2	Usted considera que el personal es ubicado en los puestos de trabajo según sus habilidades y destrezas?					
	3	Usted considera que el perfil laboral de los participantes está acorde con los requerimientos técnicos de institución?					
	4	Usted considera que las habilidades interpersonales son importantes en reclutamiento interno?					
	5	Usted considera que las capacidades y habilidades de los participantes son evaluadas de forma objetiva?					

	Reclutamiento externo						
	6	Usted considera que el reclutamiento externo evita la frecuencia de rotación del personal?					
	7	Usted considera que los medios que utiliza la institución para difundir la información sobre reclutamiento es efectiva?					
	8	Usted considera que mediante el reclutamiento externo busca cubrir las necesidades de la institución?					
Capacitación del personal	Conocimiento						
	9	Las capacitaciones realizadas van enfocadas en evitar y prevenir accidentes e incidentes laborales?					
	10	Las capacitaciones se realizan luego de un análisis de necesidades de la institución y sus trabajadores?					
	Habilidad						
	11	Las capacitaciones fortalecen las destrezas y habilidades de cada trabajador?					
	12	Las capacitaciones preparan al personal para enfrentar situaciones difíciles?					
	13	Las capacitaciones se realizan acorde a las habilidades del personal en formación?					
Liderazgo en la persona	Estímulos						
	17	Se siente conforme con el apoyo que recibe en cuanto a recursos y materiales					
	18	Los colaboradores son conocidos y motivados en mérito a su trabajo					

	Actitud									
	21	Usted transmite confianza a sus compañeros de trabajo?								
	22	Es capaz de generar un ambiente laboral positivo?								
SELECCIÓN DE PERSONAS	Eficiencia									
	23	Usted considera que la selección de colaboradores en la institución se realiza con eficiencia?								
	24	Usted considera que se optimiza el uso de recursos en la institución?								
	25	Usted considera que la institución cumple los tiempos de ejecución en la las actividades realizadas?								
	Eficacia									
	22	Usted considera que para la selección de personal se debe realizar correctamente un análisis y detección de necesidades que existen en la institución?								
	24	Usted considera que las entrevistas en el proceso de selección de personal son eficaces?								

Gracias por su colaboración

Anexo 7
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
MOTIVACIÓN LABORAL

El presente cuestionario requiere recopilar datos sobre la Motivación Laboral en los trabajadores de la municipalidad Provincial del Cusco 2022. De antemano se agradece el apoyo brindado.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con un aspa (x) dentro de los recuadros, marcando la alternativa que mejor se acomode a su postura. Recuerde marcar solo una alternativa, teniendo en cuenta la escala valorativa que se presenta en el siguiente cuadro para su respuesta

MOTIVACIÓN LABORAL							
DIMENSION	ESCALA VALORATIVA						
	N°	INDICADORES/ÍTEMS	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
AUTONOMÍA	Realiza libremente las tareas						
	1	Usted conoce y usa los manuales de procedimientos de la Municipalidad?					
	2	Usted considera que tiene libertad de ejecución para realizar las tareas en la Municipalidad?					
	3	Usted considera libertad de ejecución mejora el desempeño de las actividades de la Municipalidad?					
	4	Usted considera que la libertad de ejecución va en contra de los objetivos de la Municipalidad?					
	Comportamiento						
	5	Usted considera las tareas asignadas a los colaboradores tienen un tiempo adecuado para alcanzar la meta?					
	6	Considera usted que su comportamiento acata las normas de la institución?					

IMPORTAN CIA DE LAS TAREAS	Capacidad para comprender su propio trabajo						
	7	Usted considera que comprende las actividades, funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?					
	8	Usted considera que comprende de forma clara el trabajo que realiza en la Municipalidad?					
	9	Usted considera que comprende sus funciones desde el momento en que ingresó a la institución?					
	10	Usted considera que su trabajo es interesante?					
	11	Usted considera que al comprender su trabajo puede mejorar las recompensas que recibe en la institución?					
Iniciativa							
	12	Usted considera que sus jefes valoran sus nuevas ideas al realizar las tareas?					
RETROALI MENTACIÓ N	Comunicación						
	13	Usted considera que el sistema de retroalimentación en la institución es eficiente?					
	14	Usted considera que existen buenas relaciones laborales entre los colaboradores de la institución?					
	15	Usted considera que la comunicación permite a los colaboradores mejorar en las funciones que realiza?					
	16	Usted considera que existen conflictos laborales en su ambiente de trabajo ?					
	25	Usted considera que la comunicación entre departamentos de la institución es efectiva?					
	Desempeño alcanzado						

17	Usted considera que el nivel de desempeño que alcanzan los trabajadores es compensado por la institución?					
18	Usted considera que la institución mejora los niveles de desempeño de los colaboradores?					
19	Usted considera que el desempeño laboral que ha alcanzado es por los procesos de capacitación que ofrece la Municipalidad?					
20	Usted considera que su desempeño es reflejo de la motivación y dedicación en sus actividades?					
21	Usted considera que el desempeño de los trabajadores mejora cuando la institución valora su esfuerzo?					

ANEXO 08: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL



INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento Interno																
1	Usted considera que el reclutamiento interno de personal toma en cuenta la formación del personal evaluado?				X				X	W			X				X
2	Usted considera que el personal es ubicado en los puestos de trabajo según sus habilidades y destrezas?				X				X				X				X
3	Usted considera que el perfil laboral de los participantes está acorde con los requerimientos técnicos de institución?				X				X				X				X
4	Usted considera que las habilidades interpersonales son importantes en reclutamiento interno?				X				X				X				X
5	Usted considera que las capacidades y habilidades de los participantes son evaluadas de forma objetiva?				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2: Reclutamiento Externo																
6	Usted considera que el reclutamiento externo evita la frecuencia de rotación del personal?				X				X				X				X
7	Usted considera que los medios que utiliza la institución para difundir la información sobre reclutamiento es efectiva?				X				X				X				X
8	Usted considera que mediante el reclutamiento externo busca cubrir las necesidades de la institución?				X				X				X				X

DIMENSIÓN 3: Capacitación del Personal		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Las capacitaciones realizadas van enfocadas en evitar y prevenir accidentes e incidentes laborales?				X				X				X				X
10	Las capacitaciones se realizan luego de un análisis de necesidades de la institución y sus trabajadores?				X				X				X				X
11	Las capacitaciones fortalecen las destrezas y habilidades de cada trabajador?				X				X				X				X
12	Las capacitaciones preparan al personal para enfrentar situaciones difíciles?				X				X				X				X
13	Las capacitaciones se realizan acorde a las habilidades del personal en formación?				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la persona	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
14	Se siente conforme con el apoyo que recibe en cuanto a recursos y materiales				X				X				X				X
15	Los colaboradores son conocidos y motivados en mérito a su trabajo				X				X				X				X
16	Usted transmite confianza a sus compañeros de trabajo?				X				X				X				X
17	Es capaz de generar un ambiente laboral positivo?				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la persona	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
18	Usted considera que la selección de colaboradores en la institución se realiza con eficiencia?				X				X				X				X
19	Usted considera que se optimiza el uso de recursos en la institución?				X				X				X				X
20	Usted considera que la institución cumple los tiempos de ejecución en la las actividades realizadas?				X				X				X				X
21	Usted considera que para la selección de personal se debe realizar correctamente un análisis y detección de necesidades que existen en la institución?			X					X				X				X
22	Usted considera que las entrevistas en el proceso de selección de personal son eficaces?			X					X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR DNI: 10596867


Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto

Anexo 9: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Autónoma																
1	Usted conoce y usa los manuales de procedimientos de la Municipalidad?				X				X				X				X
2	Usted considera que tiene libertad de ejecución para realizar las tareas en la Municipalidad?				X				X				X				X
3	Usted considera libertad de ejecución mejora el desempeño de las actividades de la Municipalidad?				X				X				X				X
4	Usted considera que la libertad de ejecución va en contra de los objetivos de la Municipalidad?				X				X				X				X
5	Usted considera las tareas asignadas a los colaboradores tienen un tiempo adecuado para alcanzar la meta?				X				X				X				X
6	Considera usted que su comportamiento acata las normas de la institución?				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2: Importancia de las tareas																
7	Usted considera que comprende las actividades, funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?				X				X				X				X
8	Usted considera que comprende de forma clara el trabajo que realiza en la Municipalidad?				X				X				X				X
9	Usted considera que comprende sus funciones desde el momento en que ingresó a la institución?					X				X				X			X
10	Usted considera que su trabajo es interesante?					X				X				X			X
11	Usted considera que al comprender su trabajo puede mejorar las recompensas que recibe en la institución?					X				X				X			X
12	Usted considera que sus jefes valoran sus nuevas ideas al realizar las tareas?					X				X				X			X

DIMENSIÓN 3: Retroalimentación		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
13	Usted considera que el sistema de retroalimentación en la institución es eficiente?				X				X				X				X
14	Usted considera que existen buenas relaciones laborales entre los colaboradores de la institución?				X				X				X				X
15	Usted considera que la comunicación permite a los colaboradores mejorar en las funciones que realiza?				X				X				X				X
16	Usted considera que existen conflictos laborales en su ambiente de trabajo ?				X				X				X				X
17	Usted considera que la comunicación entre departamentos de la institución es efectiva?				X				X				X				X
18	Usted considera que el nivel de desempeño que alcanzan los trabajadores es compensado por la institución?				X				X				X				X
19	Usted considera que la institución mejora los niveles de desempeño de los colaboradores?				X				X				X				X
20	Usted considera que el desempeño laboral que ha alcanzado es por los procesos de capacitación que ofrece la Municipalidad?				X				X				X				X
21	Usted considera que su desempeño es reflejo de la motivación y dedicación en sus actividades?				X				X				X				X
22	Usted considera que el desempeño de los trabajadores mejora cuando la institución valora su esfuerzo?				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR DNI: 10596867

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto

Anexo 10: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento Interno																
1	Usted considera que el reclutamiento interno de personal toma en cuenta la formación del personal evaluado?				X				X				X				X
2	Usted considera que el personal es ubicado en los puestos de trabajo según sus habilidades y destrezas?				X				X				X				X
3	Usted considera que el perfil laboral de los participantes está acorde con los requerimientos técnicos de institución?				X				X				X				X
4	Usted considera que las habilidades interpersonales son importantes en reclutamiento interno?				X				X				X				X
5	Usted considera que las capacidades y habilidades de los participantes son evaluadas de forma objetiva?				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2: Reclutamiento Externo																
6	Usted considera que el reclutamiento externo evita la frecuencia de rotación del personal?				X				X				X				X
7	Usted considera que los medios que utiliza la institución para difundir la información sobre reclutamiento es efectiva?				X				X				X				X
8	Usted considera que mediante el reclutamiento externo busca cubrir las necesidades de la institución?				X				X				X				X

DIMENSIÓN 3: Capacitación del Personal		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Las capacitaciones realizadas van enfocadas en evitar y prevenir accidentes e incidentes laborales?				X				X				X				X
10	Las capacitaciones se realizan luego de un análisis de necesidades de la institución y sus trabajadores?				X				X				X				X
11	Las capacitaciones fortalecen las destrezas y habilidades de cada trabajador?				X				X				X				X
12	Las capacitaciones preparan al personal para enfrentar situaciones difíciles?				X				X				X				X
13	Las capacitaciones se realizan acorde a las habilidades del personal en formación?				X				X				X				X
DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la persona		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
14	Se siente conforme con el apoyo que recibe en cuanto a recursos y materiales				X				X				X				X
15	Los colaboradores son conocidos y motivados en mérito a su trabajo				X				X				X				X
16	Usted transmite confianza a sus compañeros de trabajo?				X				X				X				X
17	Es capaz de generar un ambiente laboral positivo?				X				X				X				X
DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la persona		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
18	Usted considera que la selección de colaboradores en la institución se realiza con eficiencia?				X				X				X				X
19	Usted considera que se optimiza el uso de recursos en la institución?				X				X				X				X
20	Usted considera que la institución cumple los tiempos de ejecución en la las actividades realizadas?				X				X				X				X
21	Usted considera que para la selección de personal se debe realizar correctamente un análisis y detección de necesidades que existen en la institución?			X					X				X				X
22	Usted considera que las entrevistas en el proceso de selección de personal son eficaces?			X					X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. : LUIS TORRES CABANILLAS

DNI: 08404690

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADISTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto

Anexo 11: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Autònoma																
1	Usted conoce y usa los manuales de procedimientos de la Municipalidad?				X				X				X				X
2	Usted considera que tiene libertad de ejecución para realizar las tareas en la Municipalidad?				X				X				X				X
3	Usted considera libertad de ejecución mejora el desempeño de las actividades de la Municipalidad?				X				X				X				X
4	Usted considera que la libertad de ejecución va en contra de los objetivos de la Municipalidad?				X				X				X				X
5	Usted considera las tareas asignadas a los colaboradores tienen un tiempo adecuado para alcanzar la meta?				X				X				X				X
6	Considera usted que su comportamiento acata las normas de la institución?				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2: Importancia de las tareas																
7	Usted considera que comprende las actividades, funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?				X				X				X				X
8	Usted considera que comprende de forma clara el trabajo que realiza en la Municipalidad?				X				X				X				X
9	Usted considera que comprende sus funciones desde el momento en que ingresó a la institución?					X				X				X			X
10	Usted considera que su trabajo es interesante?					X				X				X			X
11	Usted considera que al comprender su trabajo puede mejorar las recompensas que recibe en la institución?					X				X				X			X
12	Usted considera que sus jefes valoran sus nuevas ideas al realizar las tareas?					X				X				X			X

DIMENSIÓN 3: Retroalimentación		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
13	Usted considera que el sistema de retroalimentación en la institución es eficiente?				X				X				X				X
14	Usted considera que existen buenas relaciones laborales entre los colaboradores de la institución?				X				X				X				X
15	Usted considera que la comunicación permite a los colaboradores mejorar en las funciones que realiza?				X				X				X				X
16	Usted considera que existen conflictos laborales en su ambiente de trabajo ?				X				X				X				X
17	Usted considera que la comunicación entre departamentos de la institución es efectiva?				X				X				X				X
18	Usted considera que el nivel de desempeño que alcanzan los trabajadores es compensado por la institución?				X				X				X				X
19	Usted considera que la institución mejora los niveles de desempeño de los colaboradores?				X				X				X				X
20	Usted considera que el desempeño laboral que ha alcanzado es por los procesos de capacitación que ofrece la Municipalidad?				X				X				X				X
21	Usted considera que su desempeño es reflejo de la motivación y dedicación en sus actividades?				X				X				X				X
22	Usted considera que el desempeño de los trabajadores mejora cuando la institución valora su esfuerzo?				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: LUIS TORRES CABANILLAS

DNI: 08404690

Especialidad del validador: ESPECIALISTA ESTADISTICO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del experto

Anexo 12: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Debil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento Interno																
1	Usted considera que el reclutamiento interno de personal toma en cuenta la formación del personal evaluado?				X				X				X				X
2	Usted considera que el personal es ubicado en los puestos de trabajo según sus habilidades y destrezas?				X				X				X				X
3	Usted considera que el perfil laboral de los participantes está acorde con los requerimientos técnicos de institución?				X				X				X				X
4	Usted considera que las habilidades interpersonales son importantes en reclutamiento interno?				X				X				X				X
5	Usted considera que las capacidades y habilidades de los participantes son evaluadas de forma objetiva?				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2: Reclutamiento Externo	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
6	Usted considera que el reclutamiento externo evita la frecuencia de rotación del personal?				X				X				X				X
7	Usted considera que los medios que utiliza la institución para difundir la información sobre reclutamiento es efectiva?				X				X				X				X
8	Usted considera que mediante el reclutamiento externo busca cubrir las necesidades de la institución?				X				X				X				X

DIMENSIÓN 3: Capacitación del Personal		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	Las capacitaciones realizadas van enfocadas en evitar y prevenir accidentes e incidentes laborales?				X				X				X				X
10	Las capacitaciones se realizan luego de un análisis de necesidades de la institución y sus trabajadores?				X				X				X				X
11	Las capacitaciones fortalecen las destrezas y habilidades de cada trabajador?				X				X				X				X
12	Las capacitaciones preparan al personal para enfrentar situaciones difíciles?				X				X				X				X
13	Las capacitaciones se realizan acorde a las habilidades del personal en formación?				X				X				X				X
DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la persona		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
14	Se siente conforme con el apoyo que recibe en cuanto a recursos y materiales				X				X				X				X
15	Los colaboradores son conocidos y motivados en mérito a su trabajo				X				X				X				X
16	Usted transmite confianza a sus compañeros de trabajo?				X				X				X				X
17	Es capaz de generar un ambiente laboral positivo?				X				X				X				X
DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la persona		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
18	Usted considera que la selección de colaboradores en la institución se realiza con eficiencia?				X				X				X				X
19	Usted considera que se optimiza el uso de recursos en la institución?				X				X				X				X
20	Usted considera que la institución cumple los tiempos de ejecución en la las actividades realizadas?				X				X				X				X
21	Usted considera que para la selección de personal se debe realizar correctamente un análisis y detección de necesidades que existen en la institución?			X					X				X				X
22	Usted considera que las entrevistas en el proceso de selección de personal son eficaces?			X					X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

DNI: 07539368

Especialidad del validador: ESPECIALISTA METODOLOGA



Firma del experto

Anexo 13:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Autònoma																
1	Usted conoce y usa los manuales de procedimientos de la Municipalidad?				X				X				X				X
2	Usted considera que tiene libertad de ejecución para realizar las tareas en la Municipalidad?				X				X				X				X
3	Usted considera libertad de ejecución mejora el desempeño de las actividades de la Municipalidad?				X				X				X				X
4	Usted considera que la libertad de ejecución va en contra de los objetivos de la Municipalidad?				X				X				X				X
5	Usted considera las tareas asignadas a los colaboradores tienen un tiempo adecuado para alcanzar la meta?				X				X				X				X
6	Considera usted que su comportamiento acata las normas de la institución?				X				X				X				X
	DIMENSIÓN 2: Importancia de las tareas	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
7	Usted considera que comprende las actividades, funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo?				X				X				X				X
8	Usted considera que comprende de forma clara el trabajo que realiza en la Municipalidad?				X				X				X				X
9	Usted considera que comprende sus funciones desde el momento en que ingresó a la institución?					X				X				X			X
10	Usted considera que su trabajo es interesante?					X				X				X			X
11	Usted considera que al comprender su trabajo puede mejorar las recompensas que recibe en la institución?					X				X				X			X
12	Usted considera que sus jefes valoran sus nuevas ideas al realizar las tareas?					X				X				X			X

DIMENSIÓN 3: Retroalimentación		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
13	Usted considera que el sistema de retroalimentación en la institución es eficiente?				X				X				X				X
14	Usted considera que existen buenas relaciones laborales entre los colaboradores de la institución?				X				X				X				X
15	Usted considera que la comunicación permite a los colaboradores mejorar en las funciones que realiza?				X				X				X				X
16	Usted considera que existen conflictos laborales en su ambiente de trabajo ?				X				X				X				X
17	Usted considera que la comunicación entre departamentos de la institución es efectiva?				X				X				X				X
18	Usted considera que el nivel de desempeño que alcanzan los trabajadores es compensado por la institución?				X				X				X				X
19	Usted considera que la institución mejora los niveles de desempeño de los colaboradores?				X				X				X				X
20	Usted considera que el desempeño laboral que ha alcanzado es por los procesos de capacitación que ofrece la Municipalidad?				X				X				X				X
21	Usted considera que su desempeño es reflejo de la motivación y dedicación en sus actividades?				X				X				X				X
22	Usted considera que el desempeño de los trabajadores mejora cuando la institución valora su esfuerzo?				X				X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

DNI: 07539368

Especialidad del validador: ESPECIALISTA METODOLOGA



Firma del experto

Microsoft Excel ribbon showing tabs: ARCHIVO, INICIO, INSERTAR, DISEÑO DE PÁGINA, FÓRMULAS, DATOS, REVISAR, VISTA, ACROBAT. Includes font settings (Calibri, size 11), alignment, and style options.

Excel spreadsheet grid with columns labeled A through BE and rows numbered 63 through 168. The data consists of numerical values in each cell, organized into two main sections.

Excel status bar and taskbar. The status bar shows 'LISTO' and '60%'. The taskbar includes the search bar 'Escribe aquí para buscar', system tray with icons for network, volume, and battery, and the system clock showing '0:29 24/12/2022'.

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA ACROBAT

Calibri 11 Fuente Alineación Número Formato Dar formato Celdas Estilos

Normal Buena Incorrecto Neutral Cálculo Celda de co... Celda vincul... Entrada Notas Salida

Autosuma Rellenar Borrarr Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

BG136																																		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD					
80	28	3	3	5	2	2	4	2	4	25	3	3	2	2	12	3	3	4	3	13	3	2	2	3	15	3	83							
81	27	1	3	3	2	1	2	2	3	17	3	2	1	2	2	10	3	2	1	2	8	3	2	3	2	1	11	46						
82	26	2	2	3	3	4	3	2	3	22	2	3	2	3	12	3	2	2	10	2	3	2	3	2	3	1	11	59						
83	25	1	2	3	2	3	2	1	2	16	2	1	2	1	2	5	3	2	3	10	2	1	2	3	2	10	44							
84	24	3	3	3	2	3	3	3	4	24	3	4	3	4	18	2	3	3	2	10	3	4	3	2	2	14	66							
85	23	3	3	3	2	3	2	1	2	19	4	2	3	2	4	15	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	10	55						
86	22	4	4	5	4	3	3	5	4	32	3	5	5	4	4	21	5	4	5	2	16	3	5	3	3	17	86							
87	21	4	2	3	2	3	2	3	2	21	2	2	4	3	2	13	2	4	2	10	2	2	2	3	3	14	51							
88	20	2	2	3	2	3	2	2	2	16	2	2	2	4	3	12	2	2	2	4	10	3	2	2	2	11	50							
89	19	4	3	5	2	3	3	3	3	25	4	3	4	3	4	19	4	3	5	15	4	4	3	4	3	18	77							
90	18	3	2	1	2	1	2	1	2	11	3	3	2	3	2	13	2	3	3	11	3	2	3	2	1	14	51							
91	17	4	3	2	2	3	3	2	3	22	3	2	3	2	3	13	2	1	3	1	7	3	2	2	1	3	11	63						
92	16	4	3	3	2	3	1	3	2	21	2	4	3	3	2	14	2	3	2	3	10	3	2	3	1	2	11	56						
93	15	4	3	2	2	4	2	3	2	22	4	3	3	2	3	15	2	2	3	10	2	3	4	3	2	14	81							
94	14	2	1	2	3	2	2	2	3	17	2	3	2	3	2	12	3	2	3	10	1	2	3	2	1	3	11	48						
95	13	3	3	3	5	3	2	2	3	24	3	2	3	3	2	13	3	3	4	13	3	2	3	3	4	14	64							
96	12	4	2	3	4	3	2	2	2	22	2	2	2	3	2	11	3	3	1	2	9	4	2	3	2	4	15	57						
97	11	4	3	3	4	2	1	3	2	22	2	1	2	3	1	5	3	2	1	2	9	2	3	2	1	2	10	49						
98	10	4	5	3	5	5	2	5	2	31	2	4	3	4	3	16	4	4	2	4	14	3	5	5	3	19	80							
99	9	2	1	3	4	3	3	1	3	17	3	3	1	3	2	12	2	2	2	8	2	2	2	3	2	10	47							
100	8	2	1	2	4	2	1	2	3	17	3	3	1	3	2	12	2	2	2	8	2	2	2	3	2	10	47							
101	7	3	2	3	4	4	3	3	2	21	3	3	3	2	3	13	3	4	3	13	2	3	3	5	3	16	63							
102	6	2	2	2	3	4	2	3	2	10	1	2	1	2	3	5	1	3	3	2	9	3	2	2	1	11	43							
103	5	4	3	2	1	2	2	3	2	19	1	2	3	2	2	10	2	3	1	2	8	2	1	3	2	2	10	47						
104	4	2	2	4	2	2	3	2	3	20	3	2	1	2	2	10	1	3	3	2	9	3	2	1	2	1	3	48						
105	3	4	3	4	2	2	4	2	3	23	2	2	2	3	2	11	5	4	6	4	18	2	2	4	3	5	16	88						
106	2	5	5	4	4	5	4	3	3	32	5	4	4	3	3	19	5	4	3	4	16	5	4	3	4	3	4	19	86					
107	1	2	1	2	3	1	3	4	19	2	1	2	2	2	9	2	4	1	2	3	1	3	2	2	1	3	4	19	46					
108	0	2	4	4	2	2	2	3	2	20	4	2	3	2	3	12	2	4	2	10	2	2	2	4	2	3	14	58						
109	4	2	3	4	4	4	3	2	4	26	2	2	2	3	3	12	4	4	3	13	3	2	2	2	2	2	11	62						
110	4	3	2	5	4	3	4	4	2	27	3	3	5	3	2	16	2	4	6	4	15	3	3	5	3	3	17	75						
111	3	2	2	5	2	2	3	4	21	2	2	5	3	4	16	4	5	5	4	18	3	3	5	3	3	17	72							
112	1	2	2	5	2	3	4	4	23	4	4	2	3	4	16	4	5	4	18	3	3	5	4	3	18	77								
113	2	2	2	4	4	3	4	2	23	3	3	2	3	4	15	4	5	5	4	18	3	3	4	3	2	15	71							
114	2	3	2	4	4	4	3	2	22	2	3	2	3	2	12	2	4	5	4	16	3	3	5	3	2	16	86							
115	2	3	2	5	2	2	4	4	24	3	2	2	3	4	14	2	5	5	4	16	3	3	5	3	3	17	71							
116	2	3	2	5	4	4	2	3	4	27	2	2	2	3	4	13	4	5	4	17	3	3	4	4	3	17	74							
117	1	3	3	4	4	3	4	2	25	2	3	5	3	4	17	4	5	6	4	18	3	3	5	3	3	17	77							
118	2	3	2	4	2	2	3	2	20	3	2	5	3	2	15	2	5	5	4	16	3	3	4	3	2	15	88							
119	2	4	3	5	2	2	3	2	23	2	2	2	3	2	11	2	5	5	4	16	3	3	4	3	2	15	82							
120	2	4	3	4	4	2	4	4	27	4	2	5	3	4	19	2	4	5	4	15	3	3	5	4	3	19	78							
121	2	3	2	4	2	3	4	2	22	3	2	5	1	4	15	2	5	5	3	15	3	3	5	4	3	18	70							
122	2	3	2	4	2	2	4	4	23	4	4	2	1	2	13	4	5	5	3	17	3	3	5	3	2	16	69							
123	1	3	3	5	4	2	3	2	23	4	3	5	1	2	15	4	4	5	4	17	3	3	4	3	3	16	71							
124	1	3	2	5	3	3	4	2	23	4	3	5	1	4	17	2	2	6	4	13	3	3	4	4	3	17	70							
125	2	3	2	4	3	3	4	2	23	3	4	2	1	4	14	4	2	5	4	15	3	3	5	3	2	16	89							
126	1	4	3	4	4	3	3	4	26	3	3	5	1	2	14	4	5	5	3	17	3	3	4	4	2	16	72							
127	2	3	2	5	4	2	3	4	25	3	3	5	3	2	16	4	5	3	4	16	3	3	4	4	3	17	74							
128	2	3	2	5	3	3	4	4	26	4	4	2	3	4	17	2	2	5	4	13	3	3	5	3	2	16	72							
129	2	3	2	4	3	3	4	3	24	3	3	5	1	4	16	2	2	5	12	3	3	5	3	2	16	69								
130	2	3	2	5	4	2	3	3	23	3	3	2	3	2	13	2	5	3	3	13	3	3	5	3	2	16	85							
131	2	3	3	5	3	3	3	3	25	4	4	2	3	4	17	3	5	3	4	15	3	3	4	4	2	16	73							
132	3	3	2	4	4	3	3	3	25	4	4	5	1	2	16	3	5	5	4	17	3	3	5	3	3	17	75							
133	3	4	2	4	4	3	2	3	23	3	4	2	1	4	14	4	2	5	3	14	3	3	5	3	3	17	68							
134	2	3	3	4	3	3	4	2	24	3	3	5	1	2	14	4	2	3	4	13	3	3	4	3	2	15	66							
135	2	3	3	5	4	3	4	3	27	3	3	5	3	4	18	4	5	3	4	16	3	3	5	4	3	18	79							
136	2	3	2	5	4	3	3	2	25	4	4	5	3	4	20	4	5	2	3	14	3	3	5	2	3	16	75							
137	2	4	2	4	2	3	4	3	23	4	3	5	1	2	15	3	3	5	1	13	3	3	4	2	14	16	82							
138	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	5	1	2	15	3	1	2	4	10	3	3	5	3	3	17	87							
139	2	3	3	4	4	3	3	3	24	3	3	5	1	4	15	4	1	2	4	11	3	3	5	3	3	17	84							
140	3																																	

ANEXO 15: DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL
DEL CUSCO

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DCI

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Cusco, 19 de agosto del 2022

CARTA N° 1015 -2022-ORH/OGA/MPC

Señorita:
SHERMELYN ROSSY QUISPE CARRION.
APY. Los Incas Calle Andenccahuarina L-M-5 - Cusco-Cusco.

PRESENTE. -

Asunto : PONE EN CONOCIMIENTO.
Referencia : a) Expediente N° 038482-2022
b) Proveído N° 2237-GM/MPC-2022

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente me dirijo a Usted, en atención al documento donde, usted solicita **AUTORIZACION PARA EJECUTAR INVESTIGACION REFERENTE A: "GESTION DE TALENTO HUMANO Y MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUSCO, CUSCO 2022"**, de la Universidad Cesar Vallejo del Programa de Titulación para Universidades no licenciadas, taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración.

Al respecto, en atención a lo solicitado y de acuerdo al proveído de la referencia b), mediante el cual el Gerente Municipal **AUTORIZA**, brindar las facilidades correspondientes para la realización de dicha investigación, lo que se hace de su conocimiento para las acciones correspondientes.

Sin más que comunicarle me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
PATRIMONIO CULTURAL DE LA SIERRA
Dra. Nilda Mariuska Pacheco Plata
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Cc.
Archivo
Folios 01
ORH/NA/PP/indz

Teléfono Municipal | Mesa Registra | 054 2420001
www.muni.gob.pe

 QOSQO
T'IKARINAMPAG



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Cusco, Cusco 2022", cuyos autores son GUEVARA ALVAREZ LUIS ENRIQUE, QUISPE CARRION SHERMELYN ROSSY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 30-01- 2023 23:02:47

Código documento Trilce: TRI - 0529854